



МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ,
ДОВКІЛЛЯ ТА СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНЕ ПІДПРИЄМСТВО
“КИЇВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР
СТАНДАРТИЗАЦІЇ, МЕТРОЛОГІЇ ТА СЕРТИФІКАЦІЇ”
(ДП “КИЇВОБЛСТАНДАРТМЕТРОЛОГІЯ”)

1003.1026

25

НАКАЗ

Про затвердження Плану гендерної рівності
ДП “КИЇВОБЛСТАНДАРТМЕТРОЛОГІЯ”
на 2026–2029 роки

З метою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, недопущення дискримінації за ознакою статі, інтеграції гендерного підходу в управлінській та науковій діяльності підприємства, а також відповідно до Конституції України, Закону України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” та з урахуванням вимог міжнародних програм технічної допомоги та грантових програм Європейського Союзу

НАКАЗУЮ:

1. Затвердити План гендерної рівності ДП “КИЇВОБЛСТАНДАРТМЕТРОЛОГІЯ” на 2026–2029 роки (додається).
2. Призначити ученого секретаря Наталію ТИШКІВСЬКУ уповноваженим з гендерних питань.
3. Уповноваженому з гендерних питань:
 - забезпечити координацію реалізації Плану;
 - здійснювати щорічний моніторинг виконання заходів;
 - готувати щорічний звіт для розгляду на засіданні Науково-технічної ради.
4. Сектору маркетингу забезпечити оприлюднення Плану гендерної рівності на офіційному вебсайті підприємства.
5. Керівникам структурних підрозділів забезпечити виконання заходів Плану у межах компетенції.
6. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника генерального директора з наукової роботи Ларису БАРТКІВ.

Голова комісії з перетворення,
в.о. генерального директора

Віталій ГАРБАР

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

ДП “КИЇВОБЛСТАНДАРТМЕТРОЛОГІЯ”

на 2026–2029 роки

1. Загальні положення

Гендерна рівність є складовою концепції прав людини та передбачає рівну цінність кожної особи незалежно від статі, віку, етнічного походження, релігійних переконань, фізичних можливостей та інших ознак.

Гендерна рівність означає рівні права, можливості та умови для реалізації професійного, соціального та особистісного потенціалу жінок і чоловіків. Біологічні, соціальні чи культурні відмінності між жінками і чоловіками не можуть бути підставою для встановлення обмежень або привілеїв.

Відповідно до статті 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не допускаються привілеї чи обмеження за ознаками статі.

Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” визначає необхідність досягнення фактичної рівності шляхом створення рівних умов для реалізації прав, ліквідації дискримінації та впровадження заходів щодо усунення гендерного дисбалансу.

2. Мета та завдання Плану

План гендерної рівності ДП “КИЇВОБЛСТАНДАРТМЕТРОЛОГІЯ” розроблено з метою:

- забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах;
- створення рівних умов для професійного розвитку та кар’єрного зростання;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- формування корпоративної культури, заснованої на принципах поваги та рівності;
- підвищення обізнаності працівників щодо питань гендерної рівності.

3. Управління та відповідальність

3.1. Загальну координацію виконання Плану здійснює заступник генерального директора з наукової роботи.

3.2. Уповноважений з гендерних питань призначається наказом керівника підприємства.

3.3. Щорічний моніторинг виконання Плану здійснюється із поданням звіту на засіданні Науково-технічної ради.

3.4. План розміщується на офіційному вебсайті підприємства.

4. Ресурси

Реалізація Плану здійснюється в межах наявних фінансових, кадрових та організаційних ресурсів підприємства.

5. Повноваження уповноваженого з гендерних питань

Уповноважений з гендерних питань:

- координує реалізацію Плану гендерної рівності;
- здійснює щорічний моніторинг виконання заходів;
- готує аналітичний звіт для розгляду на засіданні НТР;
- взаємодіє з відділом кадрів та структурними підрозділами;

- ініціює проведення навчальних заходів;
- забезпечує інформування працівників щодо політики гендерної рівності;
- бере участь у підготовці грантових заявок у частині гендерного аспекту.

6. Моніторинг та оцінка

Щорічно здійснюється:

- аналіз гендерного складу персоналу;
- аналіз гендерного балансу керівництва;
- аналіз участі у наукових проєктах та грантах;
- оцінка реалізації заходів Плану.

7. Підстави для розроблення Плану

План розроблено на основі результатів проведеного гендерного аналізу станом на 1 березня 2026 року.

У межах аналізу було здійснено:

1. Оцінку статистичного розподілу працівників за статтю серед:

- загальної чисельності персоналу;
- керівників структурних підрозділів;
- працівників, які мають наукові ступені.

2. Аналіз наявних заходів щодо забезпечення гендерної рівності.

Визначення потенційних ризиків гендерного дисбалансу та можливих проявів дискримінації.

Результати гендерного аналізу наведені у таблиці 1.

Таблиця 1. Розподіл працівників ДП “КІЇВОБЛСТАНДАРТМЕТРОЛОГІЯ” за посадами та наявністю наукового ступеня залежно від гендеру (на 01.03.2026)

	Чоловіки	Жінки	% чоловіків	% жінок
Загальна кількість працівників	95	98	49,5	50,5
Керівництво	3	4	42,8	57,2
Керівники структурних підрозділів, їх заступники	22	33	40	60
Співробітники на посадах головних спеціалістів	1	3	25	75
Співробітники із науковими ступенями	3	3	50	50
Співробітники без наукового ступеня	94	96	49,5	50,5

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

№ п/п	Назва заходу	Відповідальний за впровадження	Очікуваний результат	2026	2027	2028	2029
1.	Визначення уповноваженого з гендерних питань ДП “КИЇВОБЛСТАНДАР ТМЕТРОЛОГІЯ”	В.о генерального директора, заступник генерального директора з наукової роботи, учений секретар	Офіційно призначений уповноважений з гендерних питань, визначені його повноваження та сфера відповідальності				
2.	Аналіз та оновлення Колективного договору відповідно до Методичних рекомендацій Мінсоцполітики (наказ №332-Н від 14.09.2023 р.)	Уповноважений з гендерних питань, головний юристконсульт, голова профспілкового комітету	Внесення та затвердження змін до Колективного договору з урахуванням принципів гендерної рівності				
3.	Запровадження недискримінаційних процедур відбору персоналу, зокрема заборони запитань щодо планів материнства або батьківства	Начальник сектору кадрового забезпечення	Внесення відповідних положень до процедур відбору персоналу та недопущення дискримінаційних запитань під час прийняття на роботу				
4.	Ознайомлення новоприйнятих працівників із законодавством у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання дискримінації та насильству, а також із внутрішніми документами підприємства з цих питань	Начальник сектору кадрового забезпечення	100% новоприйняті працівники ознайомлені з політикою гендерної рівності та відповідними нормативними документами під особистий підпис				
5.	Проведення навчання для працівників, спрямованого на боротьбу з упередженнями та стереотипами за ознакою статі	Уповноважений з гендерних питань	Проведення не менше одного навчального заходу на рік з питань гендерної рівності та недискримінації.				
6.	Проведення навчань щодо порядку дій у разі випадків гендерно зумовленого насильства,	Уповноважений з гендерних питань	Проведення не менше одного навчального заходу щорічно щодо порядку реагування				

	сексуальних домагань та дискримінації за ознакою статі		на випадки гендерно зумовленого насильства, сексуальних домагань та дискримінації.				
7.	Інформування працівників про доступні канали повідомлення та отримання допомоги у разі випадків гендерно зумовленого насильства, сексуальних домагань або дискримінації	Уповноважений з гендерних питань	Працівники поінформовані про доступні канали подання скарг та отримання допомоги, інформація розміщена на офіційному сайті підприємства та/або у внутрішніх інформаційних ресурсах.				
8.	Запровадження процедури подання та розгляду скарг у разі випадків гендерно зумовленого насильства, сексуальних домагань та дискримінації за ознакою статі	Уповноважений з гендерних питань	Затверджено внутрішню процедуру подання та розгляду скарг із забезпеченням конфіденційності та захисту заявників.				
	Забезпечення публічного доступу до Плану гендерної рівності на офіційному вебсайті підприємства	Сектор маркетингу та зв'язків з громадськістю	План гендерної рівності оприлюднено на офіційному вебсайті підприємства.”				
9.	Щорічне звітування про виконання Плану гендерної рівності та заходів з протидії дискримінації	Уповноважений з гендерних питань	Підготовка та представлення щорічного звіту на засіданні Науково-технічної ради.				
10.	Щорічний гендерний аудит персоналу	Начальник сектору кадрового забезпечення	Аналітичний звіт (1 раз на рік)				
11.	Врахування гендерного аспекту у грантових заявках	Уповноважений з гендерних питань	В усіх грантових заявках відображено гендерний вимір				
12.	Моніторинг гендерного балансу під час:	Начальник сектору кадрового забезпечення	Прозорі та недискримінаційні процедури				

– конкурсного відбору на вакантні посади; – призначення на керівні посади; – формування конкурсних комісій.						
---	--	--	--	--	--	--

Голова комісії з перетворення,
в.о. генерального директора



Віталій ГАРБАР